

令和6年度 事業計画

我が国の総人口に占める65歳以上の高齢者人口は、2023年には3,623万人と1950年以降初めて減少しましたが、総人口に占める割合（高齢化率）は29.1%と過去最高となりました。

高齢者の就業者数は、19年連続で増加しており、2022年は912万人と過去最多となりました。就業率も25.2%と前年に比べ0.1ポイント上昇しており、年齢階層別での就業率は65～69歳は50.8%、70歳～74歳は33.5%と、いずれも過去最高となっており、高齢者の意欲と能力に応じて、年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」が年々進展しています。

長崎市においては、令和5年10月現在の人口は約394,000人で昭和60年の約506,000人をピークに年々減少が続いており、一方で、高齢者人口は増加し、高齢化率は令和5年10月には34.4%に達しており、年少人口（15歳未満）や生産年齢人口（15～64歳）は大幅に減少している状況です。

このような中、シルバー人材センターは、高齢者に就業機会を提供するという重要な役割を担っており、高齢者の就業を通じての生きがいづくりや社会参加を推進するための取組みを行っています。

長崎市シルバー人材センターにおいては、これまでも会員数の拡大と就業機会の確保を大きな柱として、様々な活動に取り組んでおりますが、平成18年度をピークに会員数の減少に歯止めがかからず、これまで以上に「会員数を増やすこと」「退会者を減らすこと」を念頭に置いて、効果が見込める各取組みを積極的に実施することとします。

併せて、会員の高年齢化、傷害事故の発生状況を踏まえ、安全就業の徹底に向けた取組みを強化するとともに、健康確保等について適切な対応を図ってまいります。

さらに、デジタル化を推進することにより、業務の効率化や会員のデジタル

リテラシー（デジタル技術を理解し活用する能力）の向上に努めます。

また、昨年10月のインボイス制度（適格請求書等保存方式）の施行に続いて、本年秋に施行される予定の「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）」への適切な対応を図るとともに、厚生労働省から示された契約方法の見直し方針を踏まえて、適切な変更時期の検討、会員・発注者への説明、業務処理の変更に係るシミュレーション等円滑な移行に向け取り組みます。

なお、昨年10月に長崎県の最低賃金が引き上げられたこと等を鑑み、昨年に引き続き配分金及び事務費率を引き上げることとしています。

令和6年度においても、「自主・自立、共働・共助」の基本理念のもと、会員の拡大と就業機会の拡大に重点的に取り組み、高齢者への就業機会の確保・提供を通して、福祉の増進、地域社会の発展など、公益法人としての役割を果たすとともに、法令遵守を徹底させながら、次の基本方針に基づき、役職員、会員が一体となって効率的・効果的な事業運営に努めてまいります。

1 基本方針

- (1) 会員の拡大
- (2) 就業機会の拡大
- (3) デジタル化の推進
- (4) 安全就業の推進
- (5) 適正就業の推進
- (6) 事業運営基盤の強化
- (7) 長崎県シルバー人材センター連合会との連携

2 事業実施計画

(1) 会員の拡大

コロナ禍で会員数が700人を割り、依然下げ止まらない状況を深刻に受け止め、一日も早く会員数の動向を反転させたいうえで持続的な拡大を目指すこととし、効果が見込める各取組みを積極的に実施する。

ア 入会促進の取組み

- (ア) 女性会員拡大への取組み
- (イ) 会員による入会活動の強化（紹介制度の導入）
- (ウ) 夫婦会員制度の導入
- (エ) Webを活用した入会案内、入会申込みの促進
- (オ) 入会希望者に対する就業機会の早期提供
- (カ) シルバー派遣事業の拡大による新規会員の確保
- (キ) ハローワークとの連携

イ 退会抑制の取組み

- (ア) 未就業会員への就業促進の強化
- (イ) (仮称) ゴールド会員等非就業会員継続制度の導入

ウ 魅力あるセンターづくり

- (ア) ホームページの活用によるシルバー事業の紹介
- (イ) ボランティア活動等を通じたセンターの紹介
- (ウ) ハッピー講座の実施等による会員同士の交流

(2) 就業機会の拡大

就業機会の拡大に向けて、会員の就業ニーズと地域企業等のニーズを把握・分析し、次の取組みを行う。

- ア Webを活用した受注の拡大
- イ シルバー派遣事業の拡大
- ウ 長崎国際観光コンベンション協会との連携を通じた業界団体との連携
- エ 社会福祉関係団体との連携

(3) デジタル化の推進

業務運営の効率化によるセンターの経営基盤強化を図る観点から、シルバー事業のデジタル化を推進するため、次の取組みを行う。

- ア Web入会システムの導入
- イ Web受注システムの導入
- ウ 会員専用コミュニケーションツール (Smile to Smile) の活用
- エ 会員へのスマホ講習会開催
- オ 配分金明細書のデジタル化
- カ お知らせ・就業情報のデジタル化

(4) 安全就業の推進

「安全・安心なシルバー事業」の確立を図ることは、シルバー事業遂行の根幹をなすものである。

安全対策のより一層の推進を図り、重篤事故、傷害事故の撲滅及び健康の確保を図ることが肝要であり、全シ協「安全就業ニュース」などを活用し、安全意識の徹底とその高揚を図り、安全対策を徹底する。

特に、草刈り作業における飛び石による物の破損事故の撲滅を図る。

(5) 適正就業の推進

適正就業ガイドラインは、会員の働き方に係る重要な指針であり、公益法

人として法令遵守の立場から、適正就業ガイドラインに沿った業務運営を推進することが求められており、就業実態の把握に努めることで、不適切な就業の根絶に取り組む。

(6) 事業運営基盤の強化

ア シルバー事業のデジタル化の推進

業務効率化によりセンターの経営基盤を強化していく上でデジタル化の推進が不可欠であり、システム環境の整備と会員のデジタルリテラシー向上を同時に進めていく必要がある。

このため、Web入会・Web受注などの効率的な業務運営に資する各種システムを導入・利用するとともに、スマホ講習会の開催等により会員のデジタル利用を促進する。

イ 事務局職員のキャリアアップ等

事務局職員に求められる知識、能力が高まっていることから、県内各センター間での研修を実施するなど事務局職員のキャリアアップを図る。

(7) 長崎県シルバー人材センター連合会との連携

ア 長崎県シルバー人材センター連合会が実施する国の委託事業である「高齢者活躍人材確保育成事業」は、シルバー人材センターに関する積極的な周知・広報、シルバー事業の理解を深めるための就業体験の実施、就業に必要な技能講習の開催などを行い、会員の拡大と就業機会の拡大を目的としていることから、この事業を積極的に活用する。

イ 幅広い就業ニーズに対応した業務の拡大と適正就業を図るため、長崎県シルバー人材センター連合会との連携を強化しながら、多様な働き方の選択肢の一つである労働者派遣事業を積極的に推進する。